

Chcą ujawniać wysokość płac, zarazem je utajniają

30 marca 2025

„Istnieje poważne ryzyko, że nowe przepisy o jawności płac mogą doprowadzić do upublicznienia wynagrodzeń konkretnych pracowników. Zdaniem ekspertów problem dotyczy przede wszystkim małych zespołów, gdzie przypisanie kwoty do nazwiska nie stanowi wielkiego problemu” – podaje BusinessInsider.com.pl. Tymczasem konsultacje publiczne projektu już zostały zakończone.

Przytaczane przez portal opinie Polaków na temat ustawy o jawności płac są dobre. Czy słusznie, czy jednak nie – to oddzielny temat. Do projektu przysłało blisko 200 opinii w toku konsultacji społecznych. Wszystkie były pod imieniem i nazwiskiem.

Uczestnicy konsultacji zwracali uwagę na brak przejrzystości, który – ich zdaniem – prowadził do dyskryminacji pracowników oraz braku konkurencyjności między firmami. Tu warto zwrócić uwagę, że nie jest to do końca prawda – jeśli firma nie podaje widełek płacowych, to świadczy o tym, że nie jest dobrą firmą i w ten sposób co lepsi pracownicy, w szczególności specjaliści mają sygnał alarmowy, że nie warto aplikować na to stanowisko i żadna ustawa do tego nie jest potrzebna. „Nie jest jednak tak, że posłowie wpadli na taki pomysł i napisali projekt ustawy. Od Polski wymaga tego Unia Europejska w specjalnej dyrektywie. Na jej implementację i wdrożenie odpowiednich przepisów mamy czas do 7 czerwca 2026 r.” – podaje „Business Insider”.

W art. 5 wspomnianej ustawy napisano, że „osoby starające się o zatrudnienie mają prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy informacji na temat początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału – opartego na obiektywnych, neutralnych pod

względem płci kryteriów – przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska”. Ponadto przepisy nakazują pracodawcom przekazywanie tych informacji w sposób zapewniający „świadome i przejrzyste negocjacje dotyczące wynagrodzenia, na przykład w opublikowanym ogłoszeniu o wakacie, przed rozmową kwalifikacyjną lub w inny sposób”.

Dyrektywa narzuca też pracodawcy zakaz pytania osób starających się o zatrudnienie o ich wynagrodzenie w obecnym oraz w poprzednich miejscach pracy. „Traktowane dosłownie zapisy dyrektywy nie oznaczają, że pracodawca koniecznie musi podać wynagrodzenie już w opublikowanej np. w sieci ofercie pracy. Najważniejsze, by zrobił to przed rozpoczęciem rekrutacji. Może więc np. podać stawkę podczas pierwszej rozmowy telefonicznej z kandydatem” – zaznacza portal.

Projekt przepisów tych jest już po pierwszym czytaniu w Sejmie. „Brak informacji o proponowanym wynagrodzeniu w ofertach pracy uderza szczególnie mocno w najbardziej narażone na nierówne i dyskryminacyjne traktowanie grupy zatrudnionych: młodych pracowników oraz kobiety. Młodzi pracownicy wchodzący na rynek pracy mają niewiele wiarygodnych źródeł, z których mogą czerpać informacje o wynagrodzeniach, a brak doświadczenia nie pozwala im na uczciwą ocenę, czy proponowana kwota na danym stanowisku jest właściwa” – przekonują autorzy projektu w uzasadnieniu.

Z tego powodu nowe przepisy zobowiązują do zamieszczenia w publikowanych ogłoszeniach informacje o proponowanym wynagrodzeniu brutto. Za takowy brak pracodawca dostanie karę do 30 tys. zł. Taka sama kara będzie grozić za zatrudnienie pracownika za stawkę niższą, niż podana w ogłoszeniu.

Związkowcy uważają, że ustawa jednak nie wdraża unijnej dyrektywy do końca. Konfederacja Lewiatan w opinii do projektu podpisanej przez Macieja Wituckiego przytoczyła opinie ekspertów w związku z „niedociągnięciami” w projekcie. „Bo choć mowa o ogłoszeniach o pracę, to w rzeczywistości projekt

może prowadzić do ujawnienia wynagrodzeń konkretnych pracowników. Zdaniem Lewiatana takie ryzyko istnieje przede wszystkim w niewielkich firmach i zespołach” – wyjaśnia „Business Insider”. „Ujawnienie poziomów wynagrodzeń w małych grupach porównawczych może niezamierzenie prowadzić do identyfikacji indywidualnych pensji konkretnych osób” – napisał Witucki.

W zespołach kilkusobowych łatwo będzie w dużym przybliżeniu oszacować wysokość wynagrodzenia współpracowników. „A to już krok za daleko, o czym zresztą mówi sama dyrektywa unijna. W preambule czytamy bowiem, że »należy wprowadzić szczególne zabezpieczenia, aby zapobiec bezpośredniemu lub pośredniemu ujawnianiu informacji dotyczących pracownika możliwego do zidentyfikowania«” – czytamy.

Warto zwrócić uwagę na absurd, jaki UE, a za nią III RP wprowadza. Z jednej strony ma być jawność w wynagrodzeniach, z drugiej ma być utajnione, kto ile zarabia. Czy to szaleństwo ma granicę? Cześć obywateli też ujawnia się ujawnienia wysokości swoich zarobków. Wskazują też na zbyt dużą ingerencję w swobodę działalności gospodarczej. I nie tylko.

Autorstwo: DC

Na podstawie: BusinessInsider.com.pl

Źródło: NCzas.info